

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SUMBER REJEKI REMBANG**

**JAWA TENGAH**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**HARMUSA OKTAVIANI**

**NIM . 12010110120045**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Harmusa Oktaviani  
Nomor induk Mahasiswa : 12010110120045  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
SUMBER REJEKI REMBANG JAWA  
TENGAH**  
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 11 November 2014

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Mudji Rahardjo, SU  
NIP. 19521207 197803 1001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Harmusa Oktaviani  
Nomor induk Mahasiswa : 12010110120045  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
SUMBER REJEKI REMBANG JAWA  
TENGAH**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 03 Desember 2014**

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
3. Dr. Hj. Indi Djastuti, Dra. MS (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Harmusa Oktaviani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER REJEKI REMBANG JAWA TENGAH**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 11 November 2014  
Yang membuat pernyataan,

( Harmusa Oktaviani )  
NIM: 12010110120045

## **ABSTRACT**

*The increasing number of cooperatives that exist among the people, make the cooperative should be able to compete and survive. Therefore Cooperative leaders and subordinates must cooperate in order to promote the company by increasing employee performance. To improve the performance of employees can be done in various ways one of them by creating a comfortable working environment for work and a strong organizational culture within the company.*

*The study was performed using multiple linear regression analysis with SPSS 2. The samples in this study were all employees of the Cooperative Apex Sources with a number of Fortune 32 employees. Methods of data collection in this study was through a questionnaire distributed to 32 employees and data obtained from the company.*

*The analysis showed that the variables work environment and organizational culture positive effect on employee performance with a coefficient of determination shows the value of Adjusted R Square of 0.426. The results of the determination coefficient indicates that the work environment and organizational culture in influencing employee performance by 42.6% while the rest is influenced by other variables.*

*Keywords: work environment, organizational culture and employee performance*

## ABSTRAK

Semakin banyaknya jumlah Koperasi yang ada ditengah-tengah masyarakat, membuat Koperasi harus mampu bersaing dan bertahan hidup. Oleh karena itu pimpinan Koperasi dan para bawahannya harus bekerjasama dalam rangka untuk memajukan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan berbagai cara salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 2. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang dengan jumlah 32 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 32 karyawan dan data yang diperoleh dari perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,426. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah dan limpahan rahmatnya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER REJEKI REMBANG JAWA TENGAH**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendukung setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku ketua jurusan manajemen fakultas ekonomika dan bisnis.
3. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. Selaku Dosen Pembimbing atas waktu, bimbingan, dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi ini serta telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Drs. Bambang Munas Dwiyanto, Dipl. Comm, MM. Selaku Dosen Wali dan seluruh dosen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

5. Pimpinan Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan seluruh karyawan Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang telah bersedia untuk bekerjasama dengan baik.
6. Orang tua tercinta (Ibu Musringah dan Bpk Harno), adik-adikku Vella, Diana, dan Zyla yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dan atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah besar dalam hidup.
7. Keluarga besarku, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan.
8. Wahyu Tejo Sudarmawan, terimakasih atas perhatian dan motivasinya selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Sahabat-sahabatku tersayang Nisa, Abel, Gita, Dea, Mba titan, Tri, Icha, Mitha, Rita, Gilang, Sonia Hani, Hilda, Putri yang selalu mendukung, memberikan nasehat, dan memberikan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik.
10. Teman-teman seperjuangan satu dosbing, Gita, Hafizh, Dita, Andre, Anita, dan Ita yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
11. Teman-teman MANAJEMEN UNDIP 2010, Ayi, Qiqi, Sonia, Fais, Dissi, Ria, Ambar, Sabil, ApeSabrina, Abel dan seluruh teman yang lainnya yang tidak dapat penulis tulis satu persatu. yang telah menjadi teman bermain, teman belajar selama kuliah.



12. Perpustakaan Fakultas Ekonomikan dan Bisnis Universitas Diponegoro yang sudah menyediakan materi untuk saya menyusun skripsi.
13. Keluarga Orange Cost Dea, Tri, Dinar, Yuyun, Okta, Ajeng, Resti, Luluk, Ledi, Tika, Diana, Esti, Rizki dan atas kebersamaan selama masa perkuliahan dan telah menjadi keluarga baru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, 11 November 2014

( Harmusa Oktaviani )  
NIM : 12010110120045

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	4
1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan penelitian .....	5
1.3.2 Kegunaan penelitian .....	5
1.4 Sistematika penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	8
2.1 Landasan teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	9
2.1.1.3 Dimensi kinerja karyawan .....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian lingkungan kerja .....	10
2.1.2.2 Jenis lingkungan kerja .....	12
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	13
2.1.3 Budaya Organisasi .....	15
2.1.3.1 Pengertian budaya organisasi .....	15
2.1.3.2 Fungsi budaya organisasi .....	17
2.1.3.3 Tipe perspektif budaya organisasi.....	18
2.2 Hubungan antar variabel .....	19
2.2.1 Keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan .....	19
2.2.2 Keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja karyawan .....	19
2.3 Penelitian terdahulu.....	20
2.4 Kerangka pemikiran .....	24
2.5 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Variabel penelitian dan definisi operasional.....	26
3.1.1 Variabel penelitian .....	26
3.1.2 Definisi operasional variabel .....	27
3.2 Populasi dan responden.....	31
3.3 Jenis dan sumber data.....	31

3.4	Metode pengumpulan data .....	32
3.5	Metode analisis.....	34
3.5.1	Uji instrumen.....	34
3.5.1.1	Uji reliabilitas .....	34
3.5.1.2	Uji validitas .....	35
3.5.2	Uji asumsi klasik.....	36
3.5.2.1	Uji multikolonieritas.....	36
3.5.2.2	Uji heterokedastisitas .....	37
3.5.2.3	Uji normalitas.....	38
3.5.3	Analisis regresi linear berganda.....	38
3.5.4	Uji <i>goodness of fit</i> .....	39
3.5.4.1	Uji F (Uji signifikansi simultan) .....	39
3.5.4.2	Uji t (Uji parsial) .....	40
3.5.4	Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		42
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	42
4.1.1	Sejarah berdirinya KSP Sumber Rejeki Rembang.....	42
4.1.2	Maksud dan tujuan berdirinya KSP Sumber Rejeki .....	43
4.1.3	Struktur organisasi KSP Sumber Rejeki Rembang.....	44
4.2	Gambaran umum responden .....	45
4.2.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	45
4.2.2	Responden berdasarkan usia .....	46
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
4.2.4	Responden berdasarkan masa kerja .....	48
4.3	Uji instrumen .....	49
4.3.1	Uji reliabilitas.....	49
4.3.2	Uji validitas.....	50
4.4	Gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel penelitian.....	51
4.4.1	Deskripsi variabel penelitian.....	51
4.4.1.1	Deskripsi variabel lingkungan kerja.....	52
4.4.1.2	Deskripsi variabel budaya organisasi.....	54
4.4.1.3	Deskripsi variabel kinerja karyawan.....	55
4.5	Uji asumsi klasik.....	57
4.5.1	Uji multikolonieritas .....	57
4.5.2	Uji heterokedastisitas .....	58
4.5.3	Uji normalitas.....	59
4.6	Uji regresi linear berganda.....	60
4.7	Uji <i>goodness of fit</i> .....	62
4.7.1	Uji F ( Uji signifikansi simultan ) .....	62
4.7.2	Uji t ( Uji parsial ) .....	63
4.8	Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.9	Interpretasi hasil.....	65

BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Keterbatasan.....	67
5.3 Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan penelitian terdahulu .....	22
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin .....	46
Tabel 4.2	Responden berdasarkan usia .....	47
Tabel 4.3	Responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	48
Tabel 4.4	Responden berdasarkan masa kerja .....	49
Tabel 4.5	Angka <i>cronbach alpha</i> .....	50
Table 4.6	Hasil uji validitas .....	51
Tabel 4.7	Jawaban responden terhadap lingkungan kerja.....	53
Tabel 4.8	Jawaban responden terhadap budaya organisasi.....	55
Tabel 4.9	Data kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Rembang .....	56
Tabel 4.10	Hasil uji multikolonieritas.....	57
Tabel 4.11	Hasil uji regresi linear berganda .....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji F .....	62
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.14	Hasil Uji koefisien determinasi.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model penelitian.....	24
Gambar 3.1 Indikator variabel lingkungan kerja .....	28
Gambar 3.2 Indikator variabel budaya organisasi.....	29
Gambar 3.3 Indikator variabel kinerja karyawan.....	30
Gambar 4.1 Struktur organisasi KSP Sumber Rejeki Rembang .....	44
Gambar 4.4 Hasil Uji heterokedastisitas .....	58
Gambar 4.5 Hasil Uji normalitas ( <i>Normal Probability Plot</i> ).....	59
Gambar 4.6 Hasil Uji normalitas (Grafik Histogram) .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuesioner.....	71
LAMPIRAN B Tabulasi data.....	75
LAMPIRAN C Hasil olah data .....	76

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER  
REJEKI REMBANG  
JAWA TENGAH**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**HARMUSA OKTAVIANI**

**NIM . 12010110120045**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2014**



## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Harmusa Oktaviani  
Nomor induk Mahasiswa : 12010110120045  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
SUMBER REJEKI REMBANG JAWA  
TENGAH**  
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 11 November 2014

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Mudji Rahardjo, SU  
NIP. 19521207 197803 1001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Harmusa Oktaviani  
Nomor induk Mahasiswa : 12010110120045  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
SUMBER REJEKI REMBANG JAWA  
TENGAH**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 03 Desember 2014**

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
3. Dr. Hj. Indi Djastuti, Dra. MS (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Harmusa Oktaviani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER REJEKI REMBANG JAWA TENGAH**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 11 November 2014  
Yang membuat pernyataan,

( Harmusa Oktaviani )  
NIM: 12010110120045

## **ABSTRACT**

*The increasing number of cooperatives that exist among the people, make the cooperative should be able to compete and survive. Therefore Cooperative leaders and subordinates must cooperate in order to promote the company by increasing employee performance. To improve the performance of employees can be done in various ways one of them by creating a comfortable working environment for work and a strong organizational culture within the company.*

*The study was performed using multiple linear regression analysis with SPSS 2. The samples in this study were all employees of the Cooperative Apex Sources with a number of Fortune 32 employees. Methods of data collection in this study was through a questionnaire distributed to 32 employees and data obtained from the company.*

*The analysis showed that the variables work environment and organizational culture positive effect on employee performance with a coefficient of determination shows the value of Adjusted R Square of 0.426. The results of the determination coefficient indicates that the work environment and organizational culture in influencing employee performance by 42.6% while the rest is influenced by other variables.*

*Keywords: work environment, organizational culture and employee performance*

## ABSTRAK

Semakin banyaknya jumlah Koperasi yang ada ditengah-tengah masyarakat, membuat Koperasi harus mampu bersaing dan bertahan hidup. Oleh karena itu pimpinan Koperasi dan para bawahannya harus bekerjasama dalam rangka untuk memajukan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan berbagai cara salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 2. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang dengan jumlah 32 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 32 karyawan dan data yang diperoleh dari perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,426. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah dan limpahan rahmatnya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER REJEKI REMBANG JAWA TENGAH**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendukung setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku ketua jurusan manajemen fakultas ekonomika dan bisnis.
3. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. Selaku Dosen Pembimbing atas waktu, bimbingan, dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi inisertatelah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Drs. Bambang Munas Dwiyanto, Dipl. Comm, MM.Selaku Dosen Walidan seluruh dosen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

5. Pimpinan Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan seluruh karyawan Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang telah bersedia untuk bekerjasama dengan baik.
6. Orang tua tercinta (Ibu Musringah dan Bpk Harno), adik-adikku Vella, Diana, dan Zyla yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, dan atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah besar dalam hidup.
7. Keluarga besarku, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan.
8. Wahyu Tejo Sudarmawan, terima kasih atas perhatian dan motivasinya selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Sahabat-sahabatku tersayang Nisa, Abel, Gita, Dea, Mba titan, Tri, Icha, Mitha, Rita, Gilang, Sonia Hani, Hilda, Putri yang selalu mendukung, memberikan nasehat, dan memberikan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik.
10. Teman-teman seperjuangan satu dosbing, Gita, Hafizh, Dita, Andre, Anita, dan Ita yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
11. Teman-teman MANAJEMEN UNDIP 2010, Ayi, Qiqi, Sonia, Fais, Dissi, Ria, Ambar, Sabil, ApeSabrina, Abeldanseluruhteman yang lainnya yang tidak dapat penulis list satu persatu. yang telah menjadi teman bermain, teman belajarselama kuliah.

12. Perpustakaan Fakultas Ekonomik dan Bisnis Universitas Diponegoro yang sudah menyediakan materi untuk saya menyusun skripsi.
13. Keluarga Orange Cost Dea, Tri, Dinar, Yuyun, Okta, Ajeng, Resti, Luluk, Ledi, Tika, Diana, Esti, Rizki dan atas kebersamaan selama masa perkuliahan dan telah menjadi keluarga baru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, 11 November 2014

( Harmusa Oktaviani)  
NIM : 12010110120045



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	4
1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan penelitian .....	5
1.3.2 Kegunaan penelitian .....	5
1.4 Sistematika penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	8
2.1 Landasan teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	9
2.1.1.3 Dimensi kinerja karyawan .....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian lingkungan kerja .....	10
2.1.2.2 Jenis lingkungan kerja .....	12
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	13
2.1.3 Budaya Organisasi .....	15
2.1.3.1 Pengertian budaya organisasi.....	15
2.1.3.2 Fungsi budaya organisasi .....	17
2.1.3.3 Tipe perspektif budaya organisasi.....	18
2.2 Hubungan antar variabel .....	19
2.2.1 Keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan .....	19
2.2.2 Keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja karyawan .....	19
2.3 Penelitian terdahulu.....	20
2.4 Kerangka pemikiran .....	24
2.5 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Variabel penelitian dan definisi operasional.....	26
3.1.1 Variabel penelitian .....	26
3.1.2 Definisi operasional variabel .....	27
3.2 Populasi dan responden.....	31
3.3 Jenis dan sumber data.....	31

3.4 Metode pengumpulan data .....	32
3.5 Metode analisis.....	34
3.5.1 Uji instrumen.....	34
3.5.1.1 Uji reliabilitas .....	34
3.5.1.2 Uji validitas .....	35
3.5.2 Ujiasumsiklasik.....	36
3.5.2.1 Uji multikolonieritas.....	36
3.5.2.2 Uji heterokedastisitas .....	37
3.5.2.3 Uji normalitas .....	38
3.5.3 Analisis regresi linear berganda .....	38
3.5.4 Uji <i>goodness of fit</i> .....	39
3.5.4.1 Uji F (Uji signifikansi simultan) .....	39
3.5.4.2 Uji t (Uji parsial) .....	40
3.5.4 Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	42
4.1.1 Sejarah berdirinya KSP Sumber Rejeki Rembang.....	42
4.1.2 Maksud dan tujuan berdirinya KSP Sumber Rejeki .....	43
4.1.3 Struktur organisasi KSP Sumber Rejeki Rembang.....	44
4.2 Gambaran umum responden .....	45
4.2.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	45
4.2.2 Responden berdasarkan usia .....	46
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
4.2.4 Responden berdasarkan masa kerja .....	48
4.3 Uji instrumen .....	49
4.3.1 Uji reliabilitas.....	49
4.3.2 Uji validitas .....	50
4.4 Gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel penelitian.....	51
4.4.1 Deskripsi variabel penelitian.....	51
4.4.1.1 Deskripsi variabel lingkungan kerja.....	52
4.4.1.2 Deskripsi variabel budaya organisasi.....	54
4.4.1.3 Deskripsi variabel kinerja karyawan.....	55
4.5 Uji asumsi klasik.....	57
4.5.1 Uji multikolonieritas .....	57
4.5.2 Uji heterokedastisitas .....	58
4.5.3 Uji normalitas.....	59
4.6 Uji regresi linear berganda.....	60
4.7 Uji <i>goodness of fit</i> .....	62
4.7.1 Uji F ( Uji signifikansi simultan ) .....	62
4.7.2 Uji t ( Uji parsial ) .....	63
4.8 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.9 Interpretasi hasil.....	65

BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Keterbatasan.....	67
5.3 Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan penelitianterdahulu .....	22
Tabel 4.1 Respondenberdasarkanjeniskelamin .....	46
Tabel 4.2 Respondenberdasarkanusia .....	47
Tabel 4.3 Respondenberdasarkanpendidikanterakhir .....	48
Tabel 4.4 Respondenberdasarkanmasakerja .....	49
Tabel 4.5 Angka <i>cronbach alpha</i> .....	50
Table 4.6 Hasil uji validitas .....	51
Tabel 4.7 Jawabanresponden terhadap lingkungan kerja.....	53
Tabel 4.8 Jawabanrespondenterhadap budaya organisasi.....	55
Tabel 4.9 Data kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Rembang.....	56
Tabel 4.10Hasilujimultikolonieritas.....	57
Tabel 4.11 Hasilujiregresi linear berganda .....	61
Tabel 4.12 HasilUji F .....	62
Tabel4.13 HasilUji t.....	63
Tabel 4.14 HasilUjikoefisiendeterminasi.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model penelitian.....	24
Gambar 3.1 Indikator variabel lingkungan kerja .....	28
Gambar 3.2 Indikator variabel budaya organisasi.....	29
Gambar 3.3 Indikator variabel kinerja karyawan.....	30
Gambar 4.1 Struktur organisasi KSP Sumber Rejeki Rembang .....	44
Gambar 4.4 Hasil Uji heterokedastisitas .....	58
Gambar 4.5 Hasil Uji normalitas ( <i>Normal Probability Plot</i> ).....	59
Gambar 4.6 Hasil Uji normalitas (Grafik Histogram) .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuesioner.....	71
LAMPIRAN B Tabulasi data.....	75
LAMPIRAN C Hasil olah data .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring berjalannya waktu banyak sekali koperasi yang tumbuh dan berkembang ditengah-tengah kehidupan masyarakat Indonesia. Berdasarkan data Departemen Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) keberadaan koperasi di Indonesia sebagai lembaga ekonomi rakyat sudah ada sejak 50 tahun yang lalu, namun uniknya kualitas perkembangannya selalu menjadi bahan perdebatan karena belum mampu berkontribusi banyak terhadap PDB. Walaupun demikian koperasi telah mampu mengentaskan kemiskinan, dan ikut serta dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Pada banyak kalangan diyakini bahwa koperasi cukup sesuai dengan budaya dan tata kehidupan bangsa Indonesia.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia/ karyawan yang baik. Kualitas sumber daya manusia/ karyawan dapat diukur dari kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti: pencahayaan, suhu, keberadaan jendela, gerakan udara bebas dll mempengaruhi kinerja karyawan. Chandraseker ( 2011) juga menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja yang tidak aman dan tidak sehat dalam hal ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan dll mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Dalam suatu perusahaandiperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai



kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) di sektor bank Ondo State, Negeria dengan 350 responden, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = 0.14$ .

Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Dr. K Chandrasekar (2011) yang dilakukan pada sektor perbankan di India, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = -0.142$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Rashid Saeed dan Shirren (2013) tentang *Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan*, menghasilkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = 0.444$ .

Akan tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Bismar Ari (2011) di sektor bank swasta di Pakistan, hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = -0.19$ .

Dalam penelitian ini mengambil obyek salah satu koperasi yaitu Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Sumber Rejeki” Rembang Jawa Tengah yang merupakan salah satu koperasi yang cukup besar di Kabupaten Rembang. Namun lingkungan kerja yang ada belum begitu diperhatikan dan diprioritaskan serta budaya organisasi yang masih lemah.

Berdasarkan *research gap* yang telah dipaparkan di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ulang dengan mengambil judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SUMBER REJEKI REMBANG JAWA TENGAH”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di Koperasi Sumber Rejeki yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan operasional pada koperasi Sumber Rejeki untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja

karyawan sekaligus sebagai cara untuk menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

Dari masalah di atas dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Sumber Rejeki Rembang?
2. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sumber Rejeki Rembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Sumber Rejeki Rembang
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sumber Rejeki Rembang

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah:

## 1. Bagi Koperasi Sumber Rejeki

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar dapat tercapai tujuan perusahaan dan budaya organisasi pada para karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dan budaya yang ada, walaupun hal tersebut tidak kasat mata tapi cukup penting untuk diberi perhatian.

## 2. Bagi Akademik

Sebagai tambahan informasi bagi manajemen perusahaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan. Dan untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada sebuah koperasi.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada BAB ini terdapat Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada BAB ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta yang ada dalam kasus yang sedang dibahas. Juga disajikan pendapat para ahli

yang berhubungan dan benar-benar bermanfaat sebagai bahan untuk melakukan analisis terhadap fakta dalam kasus yang sedang diteliti.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada BAB ini disajikan secara sederhana langkah-langkah untuk penelitian yang akan dilakukan, antara lain: Metode pendekatan yang akan digunakan, Spesifikasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode penentuan sampel, Hipotesis, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritis atau kerangka analisis yang dituangkan dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritis yang telah dikemukakan terdahulu.

### **BAB V PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai di masing-masing BAB sebelumnya. Berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan dalam penulisan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Selain itu kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting guna untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) dalam Achmad Amins (2013), dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja karyawan dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluar yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga hal:

1. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan
2. Keinginan/ minat seorang karyawan dalam bekerja
3. Lingkungan yang ada disekitar karyawan

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2011)

Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011) juga mengungkapkan sejumlah kondisi yang harus dipenuhi agar memperoleh kinerja karyawan yang

maksimal dalam setiap perusahaan, salah satunya yaitu: budaya organisasi yang kuat yang memperkuat manajemen SDM.

### **2.1.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2009) adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja seorang karyawan atau individu. Secara umum, dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis.

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan karyawan.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai



pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan.

Alex.S. Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan.Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal,sehat,aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal.

Danton Sihombing(2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

### **2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja menurut Newstrom (1996) adalah antara faktor-faktor yang lebih jelas yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja adalah kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk tingkat pencahayaan, suhu biasa, tingkat kebisingan, jumlah dan jenis bahan kimia dan polutan udara, dan fitur estetika seperti warna dinding dan lantai, dan kehadiran (atau ketiadaan) karya seni, musik, tanaman barang-barang dekoratif.

#### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Alex. S. Nitisemito (2006) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan,

bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

#### **a. Penerangan**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.

#### **b. Temperatur**

Menurut Newstrom (1996), bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan

lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.

#### c. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### e. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

#### f. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

#### h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2003) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana bekerja

merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang lebih tidak berbentuk daripada iklim organisasi. Budaya mengarah pada asumsi dan nilai untuk mengetahui mengapa sikap dan aktivitas diberi reward.

Sementara itu, John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2008), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.

Definisi lain dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (1992) dalam Wibowo (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Menurut Wibowo (2013), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Adapun menurut Robert Kreitner dan Anggolo Kinicki (2013), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

### **2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Anggolo Kinicki (2013) adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.

### 2.1.3.3 Tipe Perspektif Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Anggolo Kinicki (2013), terdapat tiga tipe perspektif budaya yang bersifat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, yaitu:

1. *Strength perspective*, memprediksi hubungan penting antara kekuatan budaya organisasi dan kinerja jangka panjang. Gagasannya adalah bahwa *strong culture* menciptakan penyelarasan tujuan, motivasi pekerja, struktur dan kontrol yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja seorang karyawan dalam organisasi.
2. *Fit perspective*, didasarkan pada premis bahwa budaya organisasi harus selaras dengan konteks bisnis atau strateginya. Budaya yang melakukan standarisasi dan perencanaan mungkin bekerja baik dalam industri yang berjalan lambat, tetapi tidak cocok dalam perusahaan internet yang bekerja dengan perubahan sangat tinggi dan lingkungan yang berubah. Sebaliknya, budaya di mana kinerja individual dihargai dapat membantu organisasi penjualan, tetapi akan merusak kinerja dalam organisasi di mana orang bekerja dalam tim. Dengan demikian, tidak ada satu budaya terbaik, masing-masing sesuai kondisinya. Kinerja ekonomi hanya memberikan hasil finansial jika sesuai dengan konteksnya.
3. *Adaptive perspective*, mengasumsikan bahwa budaya yang paling efektif membantu organisasi mengantisipasi dan mengadaptasi pada perubahan lingkungan. Mengasumsi bahwa budaya adaptif meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.



## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Alex S. Nitisemito (2006), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung dengan sarana prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

### **2.2.2 Keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja karyawan**

Menurut Wibowo (2013), kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Karenanya, kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Kottler dan Heskett dalam Waridin dan Masrukhin (2006) mengatakan budaya organisasi dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Dan budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amina Hameed (2009) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan

Abbottabad Pakistan menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $\beta = 0.576$ . Penelitian serupa yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) yang dilakukan di bank Negeria, hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = 0.14$ .

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rashid Saeed dan Shirren (2013) tentang *Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan*, menghasilkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = 0.444$ . Penelitian oleh Hira Aftab, Tayyaba Rana & Aamir Sarwar (2012) juga menghasilkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan  $\beta = 0.014$ . Penelitian yang sama dilakukan oleh Shahid Rasool, & Asif Ayub Kiyani menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disektor bank Pakistan, dibuktikan dengan nilai  $\beta = 0.28$ .

Hasil penelitian Olu Ojo(2009) di bank Nigeria menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $\beta = 0.78$ . Penelitian oleh Fakhur Shahzad, Zahid Iqbal, Muhammad Gulzar (2013) ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai  $\beta = 0.006$ . Penelitian yang serupa dilakukan oleh Cevahir Uz Kurt, Rachna Kumar (2013) di Turkey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan dalam perusahaan dengan nilai  $\beta = 0.17$ .

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti ( Tahun)	Judul	Variabel penelitian	Metode analisis data	Hasil
Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012)	<i>The Influence Of Workplace Environment On Workers’ Welfare, Performance and Productivity</i>	<b>Variabel Dependen:</b> <i>Employee Performance, Productivity</i> <b>Variabel Independen:</b> <i>Workplace, Work Environment</i>	<i>Regression analysis</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.14$ .
Amina Hameed (2009)	<i>Impact of Workplace Environment on Employee Performance: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan</i>	<b>Variabel Dependen:</b> <i>Employee performance</i> <b>Variabel Independen:</b> <i>Work environment, Workplace design, Environ mental factors.</i>	<i>Regression analysis</i>	Adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan $\beta = 0.576$

Hira Aftab, Tayyaba Rana & Aamir Sarwar (2012)	<i>An Investigation of the Relationship between Organizational Culture and the Employee's Role Based Performance: Evidence from the Banking Sector</i>	<b>Variabel dependen:</b> Employees' performance <b>Variabel Independen:</b> organizational culture	<i>Regression analysis</i>	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $\beta = 0.014$
Rashid, Shireen dan Rab Nawaz (2013)	<i>Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan</i>	<b>Variabel Dependen:</b> Employees' performance <b>Variabel Independen:</b> Manager's attitude, Organization's Culture, Personal problems	<i>Multiple regression (Regresi Berganda)</i>	Adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.444$ .
Shahid Rasool, & Asif Ayub Kiyani	<i>Impact of Organizational Culture on Employee's Career Saliience: An Empirical Study of Banking Sector in Islamabad, Pakistan</i>	<b>Variabel Dependen:</b> Performance of the employees <b>Variabel Independen:</b> Organizational culture	<i>Regression Analysis</i>	Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disektor bank Pakistan, dibuktikan dengan nilai $\beta = 0.28$ .
Fakhar Shahzad, Zahid Iqbal, Muhammad Gulzar (2013)	<i>Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses</i>	<b>Dependen:</b> Performance of the employees <b>Variabel Independen:</b> Organizational culture	<i>Regression Analysis</i>	Ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.006$ .

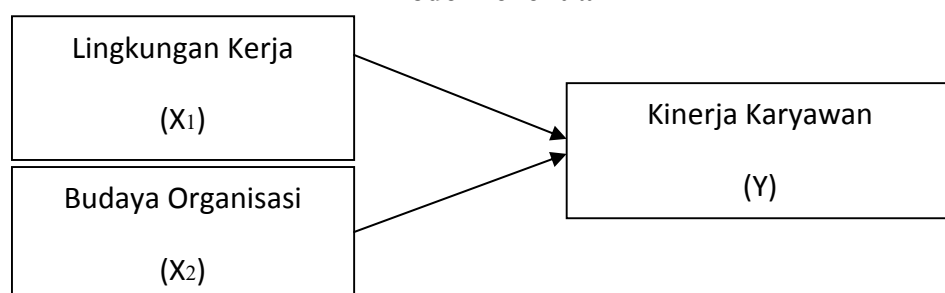
	<i>in Pakistan</i>			
Olu Ojo (2009)	<i>Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance, Nigerian banking</i>	<b>Dependen Variabel:</b> <i>Performance of the employees</i> <b>Independen Variabel:</b> <i>Organizational culture</i>	<i>Regression Analysis</i>	Ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $\beta = 0.78$ .
Cevahir Uz Kurt, Rachna Kumar (2013)	<i>Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance A study of the banking sector in Turkey</i>	<b>Dependen Variabel:</b> <i>Performance of the employees</i> <b>Independen Variabel:</b> <i>Innovation, Organizational culture</i>	<i>Regression Analysis</i>	Ada pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan dengan nilai $\beta = 0.17$ .

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat disusun suatu kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Beberapa hasil penelitian dan perumusan hipotesis

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan

$H_2$ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel penelitian**

Menurut Augusty Ferdinand (2006) proses dalam variabel penelitian sangat penting, karena sangat berhubungan erat dengan data yang akan di cari dan digunakan dalam untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab masalah penelitian yang dikembangkan. Variabel dalam penelitain ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

##### **a. Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Variabel independen dapat diartikansebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif atau negatif (Augusty Ferdinand, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari: Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi

##### **b. Variabel terikat (Dependen Variabel)**

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatianpenelitian yang tercermin dalam variabel independen (Augusty Ferdinand, 2006).Dalam penelitian ini yang menjadi dependen variabel adalah Kinerja karyawan.



### 3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel dependen dan variabel independen, adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

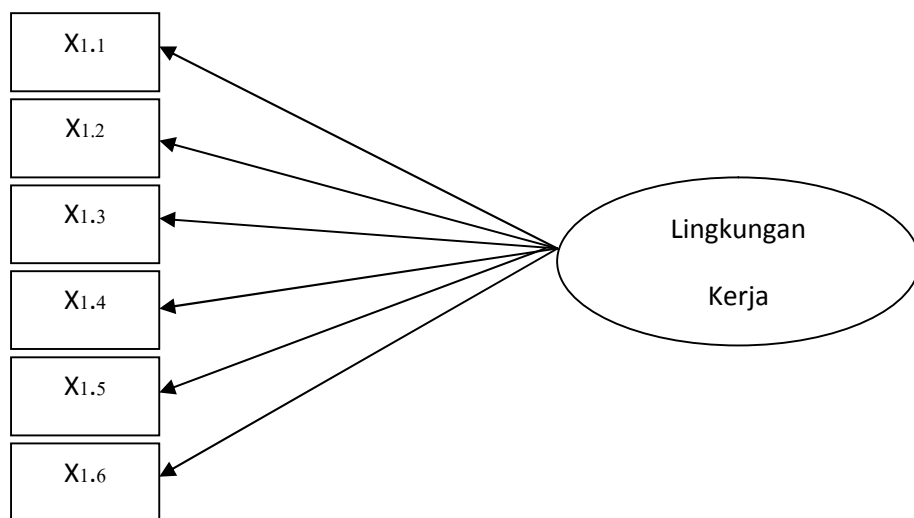
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. (Alex S. Nitisemito, 2006)

Definisi operasional lingkungan kerja adalah penilaian dari jawaban responden yang diukur melalui indikator lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi yang dikembangkan menurut Sedarmayanti (2009):

1. Penerangan
2. Hubungan Karyawan
3. Temperatur
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Musik di tempat kerja
6. Tata warna dinding di tempat kerja

**Gambar 3.1**

**Indikator variabel lingkungan kerja**



Sumber: Sedarmayanti (2009)

2. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Definisi operasional budaya organisasi dalam penelitian ini adalah jawaban terhadap kuesioner dari para responden tentang bagaimana sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. (Denison and Mishra, 1995)

Untuk mengukur budaya organisasi digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins (2003), yaitu:

1. Arah

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran stratejik dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

3. Adaptabilitas

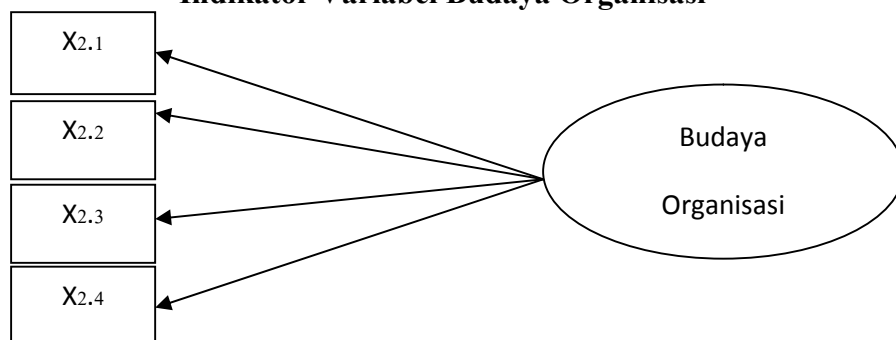
Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Dukungan manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

**Gambar 3.2**

**Indikator Variabel Budaya Organisasi**



Sumber: Stephen P. Robbins (2003)

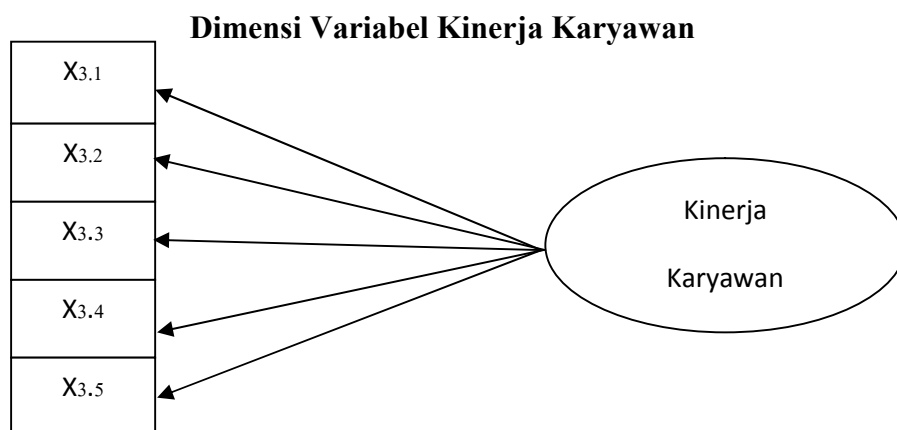
3. Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional kinerja karyawan adalah data yang diperoleh dari atasan tentang hasil kinerja karyawan yang ditentukan oleh beberapa indikator.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Bernadir dan Russel (2003) yaitu:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah unit, dan jumlah kegiatan yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan di mana kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil kerja dapat dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas biaya, merupakan tingkatan di mana dapat memaksimalkan hasil kerja dan mengurangi kerugian yang timbul.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran seorang karyawan dalam bekerja.

**Gambar 3.3**



Sumber :Bernadin dan Russel (2003)

### **3.2 Populasi dan Responden**

Menurut Augusty Ferdinand (2006), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang berjumlah 32 karyawan.

Menurut Augusty Ferdinand (2006), sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang berjumlah 32 karyawan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Menurut Uma Sekaran (2007), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang berasal dari organisasi (Uma Sekaran, 2007). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang, profil Koperasi Sumber Rejeki Rembang, struktur organisasi, dan masa kerja karyawan yang diperoleh dari pihak koperasi.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Metode pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

##### a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan secara personal kepada seluruh karyawan Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Kuesioner ini dibuat dengan menyertakan data diri responden dan menggunakan pertanyaan tertutup yang diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Skala likert berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (TS)

3 = netral (N)

4 = setuju (S)

5 = sangat setuju (SS)

#### b. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian (Fuad Mas'ud, 2004). Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena dapat mengajukan pertanyaan yang lebih luas, lebih terbuka. Peneliti dengan demikian dapat mengganti lebih banyak dan lebih dalam serta dapat memunculkan banyak faktor lainnya yang tidak terpikirkan pada awal wawancara (Augusty Ferdinand, 2006).

#### 2. Metode pengumpulan data sekunder

Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak Koperasi Sumber Rejeki Rembang, seperti jumlah karyawan pada Koperasi

Sumber Rejeki Rembang, profil Koperasi Sumber Rejeki Rembang, struktur organisasi, dan masa prestasi kerja karyawan.

### **3.5 Metode Analisis**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode pada analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.5.1 Uji Instrumen**

##### **3.5.1.1 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

*Repeated Measure* atau pengukuran ulang, yaitu dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (Imam Ghazali, 2013).

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja



*One Shot* atau pengukuran sekali saja, pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cornbach Alpha ( $\alpha$ ). Selain konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally, 1994 dalam Imam Ghozali, 2013). Rumus Cornbach Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$V_t^2$  = varian total

### 3.5.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi nilai masing – masing pertanyaan dengan nilai total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$

tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) \cdot (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = jumlah skor suatu item

y = jumlah skor total item

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Variabel Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Artinya variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Pemeriksaan ini didapat dari nilai

VIF dan TOL. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ( karena  $VIF = 1 / tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Imam Ghozali, 2013).

### **3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara lain nilai prediksi variabel terikat (Dependen Variabel) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis yang digunakan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentguk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas (Imam Ghazali, 2013).

### **3.5.2.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Imam Ghazali, 2013). Analisis grafik sebenarnya cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

### **3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X1 dan X2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X1, X2 = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *residual error*

Metode ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang.

### **3.5.4 Uji Goodness of Fit**

#### **3.5.4.1 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)**

Imam Ghazali (2013) berpendapat bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0.05$ . Rumus penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$f = \frac{R^2/k}{(1-R)(n-k-1)}$$

Dimana:

$R^2$  = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya variasi model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel berikutnya.

2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

#### **3.5.4.2 Uji t (Uji Parsial)**

Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi sumber rejeki Rembang. Apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial atau individu mempengaruhi variabel dependen.

### 3.5.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Imam Ghazali (2013) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*timeseries*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.